

На правах рукописи

**ГАРИПОВА Лина Геннадиевна**

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
КАРЬЕРЫ ЖЕНЩИН В ТРАНСФОРМИРУЮЩЕМСЯ  
РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ**

Специальность 22.00.04 — социальная структура, социальные институты  
и процессы

**АВТОРЕФЕРАТ**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата социологических наук

Казань 2006

Диссертация выполнена на кафедре социологии, политологии и менеджмента Казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева

Научный руководитель: Исламшина Таслима Гайсеевна,  
доктор социологических наук, профессор

Официальные оппоненты: Емекеев Александр Александрович,  
доктор социологических наук, профессор

Соловьева Наталия Вячеславовна,  
кандидат социологических наук, доцент

Ведущая организация: Институт государственной службы при  
Президенте Республики Татарстан

Защита состоится «21» декабря 2006 г. в 14 часов на заседании диссертационного совета К 212.081.03 по социологическим наукам в Казанском государственном университете по адресу: г. Казань, ул. Кремлевская, 18, западное полуциркульное здание, ауд. 102.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке им. Н.И. Лобачевского Казанского государственного университета.

Автореферат разослан «18» ноября 2006 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат философских наук, доцент



С.А. Ахметова

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Социальные, экономические, политические преобразования, происходящие в России в последние десятилетия, повлияли на все сферы жизнедеятельности общества, систему социальных отношений, привели к изменению жизненных и профессиональных стратегий различных социальных групп. Усилилась социальная дифференциация, возникли новые престижные профессии, требующие более высокой квалификации, создаются условия для свободного самоопределения и самореализации личности.

Профессиональная карьера зависит в настоящее время не от государственных гарантий права на труд, а от индивидуальных технологий на рынке труда, профессиональной подготовки и конкурентоспособности работников, их социально-профессионального старта.

С развитием рыночной экономики женщины ориентируются на занятость в профессиональной сфере, получение высшего образования, что в значительной мере обусловлено необходимостью улучшения материального благополучия семьи, потребностями в самоутверждении, самоуважении, общественном признании, экономической независимости, успехе, власти.

Сложность протекания указанных процессов в российском обществе опосредована рядом социальных факторов. Несмотря на то, что человеческий потенциал является основной движущей силой экономического роста, женщины, согласно документам ООН, остаются в нише «недоиспользованных человеческих ресурсов». Сказались негативные последствия длительно осуществлявшейся советской политики, ориентировавшейся на унификацию роли женщин и идеологически обосновывавшей контракт работающей матери, в результате чего профессиональные ценности оказались невостребованными большинством женщин. Специфика реализации профессиональной карьеры женщин состоит в наличии барьеров, влияющих на возможности получения образования, трудоустройства, должностное продвижение, негативно влияющих на социальную и культурную интеграцию, стабилизацию общества. По данным официальной статистики, женщин-руководителей значительно меньше в сферах строительства, транспорта, сельского хозяйства, оптовой торговли и финансов, больше в непроизводственных отраслях (бытовое обслуживание, легкая промышленность, общественное питание, розничная торговля, здравоохранение, культура и социальное обеспечение). Сохраняется дискриминация оплаты труда женщин.

Разнонаправленность, рассогласованность социальных программ, недостаточная финансовая поддержка национальных и федеральных проектов по повышению социального статуса женщин снижают социальную роль женщин, чем определяется актуальность исследования женских стратегий преодоления трудностей в профессиональной и приватной сферах. Посредством анализа

этих практик можно прогнозировать перспективы развития гендерной системы и гендерных идентичностей.

**Степень разработанности темы.** Профессиональная карьера является предметом изучения социологии, экономической теории, психологии, менеджмента, управления персоналом.

«Карьера» в социологии используется в рамках концепций социальной стратификации и социальной мобильности (М. Вебер, П. Сорокин, Т. Парсонс, С. Липсет, Р. Бендикс, К. Дэвис, У. Мур, П. Блау, О. Данкен, Э. Гидденс, Д. Локвуд, Дж. Голдторп, С. Стюарт, которыми для анализа карьерных продвижений используются понятия «социальный статус», «социальная роль», «позиция», «власть»)<sup>1</sup>; в традициях символического интеракционизма (концепция «моральной карьеры» И. Гофмана)<sup>2</sup>, в теориях девиантного поведения (Г. Беккер<sup>3</sup>), т.е. не обязательно в профессиональном контексте.

В современной научной литературе представлены следующие аспекты данной проблемы:

- организационное управление карьерой (М. Вудкок, Д. Френсис, Дж. А. Сонненфелд, Т. Санталайнен, Ю.Г. Одегов, С.В. Шекшня)<sup>4</sup>;
- технология профессиональной карьеры, выбор профессионального направления в карьере (А.К. Маркова, А.С. Гусева, В.А. Иглин, А.Я. Кибанов, С.И. Сотникова, А.П. Егоршин)<sup>5</sup>;
- развитие личности при реализации и планировании карьеры (Б. Швальбе, Х. Швальбе, Л. Питер, В. Берг)<sup>6</sup>;

---

<sup>1</sup> См.: Вебер М. Избранное. Образ общества: Пер. с нем. – М., 1994; Вебер М. Избранные произведения. – М., 1990; Сорокин П.А. Социальная стратификация и мобильность //Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. – М., 1992; Парсонс Т. Мотивация экономической деятельности //Парсонс Т. О структуре социального действия. – Изд. 2-е. – М., 2002; Липсет С.М., Бендикс Р. Социальная мобильность в индустриальном обществе //Проблемы социальной мобильности за рубежом. – М., 1974; Дэвис К., Мур У. Некоторые принципы стратификации //Кравченко А.И. Социология. Хрестоматия. – М., 1997; Радаев В.В., Шкаратан О.И. Социальная стратификация. – М., 1996;

<sup>2</sup> Goffman E. Asylums. – Harmondsworth: Penguin Books, 1961.

<sup>3</sup> Беккер Г. Девиантность как следствие «наклеивания ярлыков» //Контексты современности – II: Хрестоматия. – Казань, 2001. – С.145-149.

<sup>4</sup> См.: Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя – практика. – М., 1994; Sonnenfeld J.A., Peiperl M.A. Staffing policy as a strategic response: a typology of career systems. – L., 1988; Evets J. Dimensions of career: Avoiding reification in the analysis of change //Sociology. – 1992. – Vol. 26., №1. – P. 1-21; Экономика труда: (социально-трудовые отношения)/Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М., 2003; Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М., 1998;

<sup>5</sup> См.: Маркова А.К. Психология профессионализма. – М. 1996; Служебная карьера /Гусева А.С., Иглин В.А., Лытов Б.В. и др.; под общ. ред. Е.В. Охотского. – М., 1998; Управление персоналом организации/Под ред. А.Я. Кибанова. – М., 2002; Сотникова С.И. Управление карьерой. – М., 2001; Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Новгород, 1999.

<sup>6</sup> См.: Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. – М., 1993; Питер Л.Дж. Принцип Питера, или Почему дела идут вкривь и вкось /Пер. с англ. Л.В. Степанова. – М., 1990; Берг В. Карьера – суперигра. Нетривиальные советы на каждый день /Пер. с нем. – М., 1998.

– стимулы, мотивы и цели карьеры (Б.К. Рагинс, Е. Сандстром, Д.Г. Уинтер, Дж. Ван Манен, С.Р. Барли)<sup>1</sup>;

– индивидуальные различия как факторы развития профессиональной карьеры (Дж.Л. Холланд, Д. Сьюпер, Э. Шейн)<sup>2</sup>.

По данной и близкой к ней проблеме защищен и ряд диссертаций<sup>3</sup>.

В связи с выходом женщин на рынок труда в первой половине XX в. гендерные проблемы в сфере производства приобрели общественно-значимый характер. С начала 1950-х гг. западными авторами (Т. Парсонс, Г. Беккер, Х. Хартманн, С. Пулачек, П. Инглэнд, Х. Зеллнер, Р. Бэррон)<sup>4</sup> изучены различные аспекты участия женщин в экономике, причины воспроизводства неравенства женщин на рынке труда.

В гендерных исследованиях профессиональной деятельности можно выделить следующие основные направления:

– изменения социальной мобильности и экономического поведения женщин (Г.Г. Силласте, Л.А. Шатрова, Л.В. Бабаева, Л.Д. Нельсон, А.А. Темкина, Е.С. Балабанова)<sup>5</sup>;

---

<sup>1</sup> См.: Ragins B.K., Sundstrom E. Gender and power in organizations //Psychological Bulletin. – 1989. – Vol. 105, № 1 – P. 51-81; Winter D.G. The power motive in women and men //Journal of Personality and Social Psychology. – 1988. – Vol. 54, №3 – P. 510-519.

<sup>2</sup> См.: Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х.-мл. Организации: поведение, структура, процессы. – М., 2000. – С.578-579; Super D.E. A life span, life space approach to career development //Journal of Vocational Behavior. – 1981. – №16. – P.282-298; Super D.E. A life span, life space approach to career development //Journal of Vocational Behavior. – 1981. – №16. – P.282-298.

<sup>3</sup> См.: Авдошина З.А. Управление карьерой в социокультурной среде производственных предприятий (на материале г. Набережные Челны, РТ): Дисс...канд. социол. наук. – Казань, 2003; Галиакберова Н.Р. Статус и карьера женщины в современном российском обществе: Дисс...канд. социол. наук. – Пенза, 2003; Гатина Л.И. Управленческое лидерство женщин в бизнесе: гендерные особенности (на материалах Татарстана): Дисс...канд. социол. наук. – Казань, 2005; Емеев А.А. Особенности формирования мотивации профессиональной деятельности в сфере промышленного производства: Дисс...д-ра социол. наук. – Саранск, 2005; Кардаш Л.А. Социально-ориентированная система управления карьерой руководителей в крупной финансовой компании: Дисс...канд. социол. наук. – СПб, 2003; Комлева М.Н. Женщины на рынке труда: социогендерное измерение неформальной занятости (по материалам Республики Татарстан): Дисс...канд. социол. наук. – Казань, 2006; Круглов Д.С. Карьера стратегического руководителя: Дисс...канд. социол. наук. – Саратов, 2000; Кудринская Л.А. Профессиональная карьера выпускников технического вуза: Дисс...канд. социол. наук. – Новосибирск, 1995; Сафина Р.Г. Выбор студентами профессиональной карьеры: гендерные аспекты (на примере Республики Татарстан): Дисс...канд. социол. наук. – Казань, 2005; Ткач Д.А. Профессиональная карьера современной молодежи: Дисс...канд. социол. наук. – Саратов, 2004; Яценко В.Н. Трудовая карьера: формирование и управление: Дисс...канд. социол. наук. – Уфа, 2003.

<sup>4</sup> Parsons T. The American Family: Its Relation to Personality and to the Social Structure // Parsons T. and Bales R. Family, Socialization and Interaction Process. – Glencoe, 1955. – P.10-26; Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. – М., 2003; Polachek S.W., Siebert W. S. Gender in the Labour Market // Grusky David B. Social stratification: class, race, and gender in sociological perspective. – Boulder, Oxford, 1994. – P.583-589; England P. Wage Appreciation and Depreciation: A Test of Neoclassical Economic Explanations of Occupational Sex Segregation // Grusky David B. Social stratification: class, race, and gender in sociological perspective. – Boulder, Oxford, 1994. – P. 591-593; Смелзер Н. Социология: пер. с англ. – М., 1994. – С.352-356.

<sup>5</sup> См.: Силласте Г.Г. Изменение социальной мобильности и экономического поведения женщин //Социол. исслед. – 2000. – №5. – С. 25-34; Шатрова Л.А. Какие трудовые стратегии диктует нам «новый» гендерный порядок? //Гендерные отношения в современной России: исследования 1990-х годов: Сб. науч. ст. – Самара, 2003. – С. 71-82; Бабаева Л.В., Нельсон Л.Д. Деловая активность женщин в новых экономических структурах //Социол. исслед. – 1992. – №5. – С. 107-111; Темкина А.А., Роткирх А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России //Социол. исслед. – 2002. – №11. – С. 4-15; Балабанова Е.С. Гендерные различия стратегий совладания с жизненными трудностями //Социол. исслед. – 2002. – №11. – С. 26-36.

– гендерные стереотипы, влияющие на продвижение женщин в рамках должностной структуры организации (О.В. Митина, В.Ф. Петренко, А.А. Московская, К.В. Фофанова)<sup>1</sup>;

– роль семьи в профессиональном росте женщин (О.А. Раковская, Н.В. Гончарова, Г.В. Турецкая, И.Н. Тартаковская)<sup>2</sup>;

– динамика ценностных ориентаций женщин (Л.Л. Рыбцова, В.В. Гаврилюк, Э.Е. Новикова, О.Л. Милова, Е.В. Залюбовская, Е.С. Гвоздева, В.И. Герчиков)<sup>3</sup>;

– женский бизнес (Б. Паркер, Э. Фэгестон-Илэнд, Л.В. Бабаева, А.Е. Чирикова, О.Н. Кричевская)<sup>4</sup>;

– влияние социальных перемен на возможности профессионального роста женщин (У. Бек, Н.М. Римашевская, Е.Л. Омельченко)<sup>5</sup>.

Несмотря на большое многообразие работ в области гендерной социологии, недостаточно исследованы роль супруги и матери женщины-предпринимателя, региональные особенности стратегий карьеры женщин, последствия процесса маскулинизации женщин, чем обусловлен выбор темы диссертационного исследования.

**Объект и предмет исследования.** Объект исследования – профессиональная карьера женщин. Предмет исследования – особенности формирования профессиональной карьеры женщин в трансформирующемся российском обществе.

**Цель и задачи исследования.** Цель исследования – определение влияния гендерного фактора на формирование профессиональной карьеры и карьерные стратегии женщин.

---

<sup>1</sup> См.: Митина О.В., Петренко В.Ф. Кросскультурное исследование стереотипов женского поведения (в России и США) // Вопросы психологии. – 2000. – №1. – С. 68-86; Московская А.А. Стереотипы или конкуренция? Анализ некоторых гендерных предпочтений работодателей // Социол. исслед. – 2002. – №3. – С. 52-61; Фофанова К.В. Влияние гендерных стереотипов на профессиональную деятельность социального работника: социологический анализ // Гендерные отношения в современной России: исследования 1990-х годов: Сб. науч. ст. – Самара, 2003. – С. 192-200.

<sup>2</sup> См.: Раковская О.А. Особенности становления профессиональной карьеры женщин // Гендерные аспекты социальной трансформации. – М., 1996; Гончарова Н.В. «Игры» для мальчиков (гендерные аспекты реализации карьерных притязаний) // Социол. исслед. – 2003. – №1. – С.83-91; Семья на пороге третьего тысячелетия. – М., 1995; Турецкая Г.В. Деловая активность женщин и семья // Социол. исслед. – 2001. – №2. – С.67-73; Тартаковская И.Н. Социология пола и семьи. – Самара, 1997.

<sup>3</sup> См.: Рыбцова Л.Л. Жизненные ценности женщин // Социол. исслед. – 1997. – №10. – С.26-30; Гаврилюк В.В., Трикоз Н.А. Динамика ценностных ориентаций в период социальной трансформации // Социол. исслед. – 2002. – №1. – С.96-105; Новикова Э.Е., Милова О.Л., Залюбовская Е.В. Современные женщины на работе и дома // ЭКО. – 1998. – №8(170). – С.124-132; Гвоздева Е.С., Герчиков В.И. Штрихи к портрету женщин-менеджеров // Социол. исслед. – 2000. – №11. – С.36-62 и др.

<sup>4</sup> См.: Бабаева Л.В., Чирикова А.Е. Женщины в бизнесе // Социол. исслед. – 1996. – №3. – С. 75-81; Чирикова А.Е., Кричевская О.Н. Социально-психологические проблемы становления женского предпринимательства. – М., 1996; Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб., 2002. – С.417-439.

<sup>5</sup> См.: Римашевская Н.М. Население в ракурсе глобализации // Население и глобализация. – М., 2002; Гендер и глобализация: теория и практика международного женского движения. – М., 2003; Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну – М., 2000; Омельченко Е.Л. Такие похожие, такие разные: стилевые профили и гендерные различия трудовых стратегий молодых специалистов на рынке труда // Гендерные отношения в современной России: исследования 1990-х годов: Сб. науч. ст. – Самара, 2003. – С. 83-119.

Для реализации поставленной цели решаются задачи:

- выявить взаимосвязь активной адаптации женщин к новым экономическим условиям и реализации профессиональной карьеры;
- определить сферы влияния гендер-фактора на профессиональную деятельность женщин;
- проанализировать изменения роли гендер-фактора в социальных ориентациях и карьерных стратегиях женщин в трансформирующемся российском обществе;
- обозначить региональные особенности формирования профессиональной карьеры женщин;
- раскрыть специфику профессиональной деятельности женщин-предпринимателей.

В диссертации не ставилась цель дифференцированного анализа карьеры мужчин и женщин. Исследование сужено до изучения женской профессиональной карьеры, институционализации карьерных практик женщин. Гендер рассмотрен в следующих аспектах:

- при анализе дифференцирующих условий профессиональной карьеры мужчин и женщин;
- при изучении собственно профессиональной карьеры женщин.

**Теоретико-методологическая основа исследования.** При исследовании выбранной темы в качестве основных методологических подходов использованы:

- структуралистско-конструктивистский подход (П. Бурдье, Э. Гидденс, Р. Коннелл), который основан на сочетании объективного и субъективного в социальной жизни, исходит из признания взаимовлияния социальных структур и социальных субъектов. В соответствии с структуралистско-конструктивистским подходом воспроизводство и изменения гендерных отношений в профессиональной сфере в работе рассмотрены как результат действия объективных условий и практик мужчин и женщин;
- экономический подход, согласно которому гендерные различия в способах и условиях накопления человеческого капитала содействуют формированию гендерного неравенства на рынке труда (Г. Беккер), который использован в диссертации для определения влияния конкурентных преимуществ женщин на успешность профессиональной карьеры.

**Эмпирическую базу исследования** составили материалы:

- социологических исследований занятости (ВЦИОМ, Центр социальных исследований РАН, Центр исследований рынка труда, Московский центр гендерных исследований, Международная организация труда о состоянии занятости);
- статистической информации Госкомстата РФ, в т.ч. РТ, о численности и составе населения, экономической активности и безработице;

– конкретного социологического исследования, проведенного соискателем среди женщин, работающих в государственном и частном секторах экономики (выборочная совокупность составила 400 человек; единицы анализа отбирались по таким квотам, как возраст, национальность, образование, социальный статус);

– глубинного интервью, проведенного диссертантом в 2003, 2005 гг. (25 человек из числа женщин, успешных в профессиональной деятельности);

– внутреннего наблюдения в одном из банков г. Казани за деловым поведением мужчин и женщин.

**Научная новизна исследования** состоит в следующем:

– уточнено понятие «профессиональная карьера» как вид активной адаптации при самореализации в профессиональной деятельности к изменяющимся объективным условиям;

– предложена собственная типология карьерных стратегий женщин (ориентация на высокий социальный престиж на основе повышения профессионализма; приоритетны высокий материальный статус и использование всех видов капитала; установки на престиж, материальное благополучие на основе профессионализма и управления собственным предприятием, свойственные предпринимателям; «выживание», реализация вынужденных стратегий адаптации);

– определена значимость гендера в карьерных стратегиях женщин в условиях трансформации российского общества (зависимость формирования профессиональных ценностей у женщин от условий их первичной социализации; усиление роли индивидуального и постепенное ослабление роли гендерного фактора; уменьшение значимости гендера по мере снижения возраста женщин безотносительно к их национальности);

– выявлены региональные особенности влияния этнокультурных традиций на индивидуальную профессиональную карьеру женщин (более консервативное отношение татарок, по сравнению с русскими женщинами, особенно в старших возрастных группах, к женской профессиональной карьере, ценностям феминизма, делегированию функций ведения домохозяйства домработницам; более интенсивная либерализация экономического поведения русских женщин);

– раскрыто доминирующее (по сравнению с объективными факторами) воздействие успешных карьерных практик женщин на развитие женской маскулинности, определена ее социальная функциональность.

**Основные положения, выносимые на защиту:**

1. Успешная профессиональная карьера в трансформирующемся российском обществе создает условия для повышения уровня и качества жизни, изменения социального статуса и социального положения индивидов. В новых политических, экономических, социальных, культурных условиях на профессио-



нальную карьеру больше влияют индивидуальные качества, чем объективные условия.

2. При изучении влияния гендера на формирование профессиональной карьеры женщин продуктивно использование структуралистско-конструктивистского подхода, который позволяет учитывать преемственность в профессиональных ориентациях, в стратегиях карьеры женщин и одновременно – способность к изменениям этих ориентаций и стратегий под воздействием объективных факторов. В соответствии с этим подходом, женская карьера является сложным многоуровневым феноменом, имеющим динамичный и преемственный характер: гендерная культура и традиции влияют на ценностные ориентации современных женщин, однако под воздействием институциональных сдвигов у части женщин меняются интересы, возрастает ценность профессиональной деятельности; практики адаптации и применяемые стратегии карьеры приобретают упорядоченный и воспроизводящийся характер.

3. Гендер-фактор проявляется в наличии институциональных и социокультурных барьеров для профессиональной карьеры женщин, в более низкой общественной оценке женского труда в целом, в сравнении с мужчинами, в гендерной асимметрии на рынке труда и профессиональной сегрегации по полу: мужчины преимущественно реализуют себя в высокостатусных отраслях (финансы, кредит, строительство, органы управления), женщины заняты в наименее доходных сферах (образование, культура, искусство, здравоохранение, социальное обеспечение, неформальный сектор)). Существуют и собственно женские проблемы (семейные обязанности, гендерные особенности первичной социализации, неумение и нежелание выделяться в коллективе и доказывать свой профессионализм, боязнь риска, меньшие по сравнению с мужчинами стремление к власти и амбициозность).

4. Влияние гендера на профессиональную карьеру женщин имеет неравномерный характер: более выражено воздействие гендера на карьеру у женщин старших возрастов безотносительно к национальности; в карьерном поведении татарок обнаруживается ориентированность в большей степени на семейно-брачные ценности, чем на карьеру; для успешных в карьере женщин значимость гендерного фактора минимальна.

5. Активизация женщин в профессиональной деятельности опосредована ухудшением материального положения домохозяйств, кризисом государственной власти, «несостоявшейся маскулинностью», связанной больше с личными качествами мужчин. Женская маскулинность – результат высокой адаптированности женщин, ориентированных на профессиональную карьеру.

6. Карьерное поведение женщин вызывает изменения в традиционных институтах (семья), социальных организациях (специфика женского менеджмента), а в конечном итоге – изменения гендерной системы российского общества.

7. Женщины-предприниматели – наиболее активная карьерная группа с выраженными маскулинными чертами, применяющая радикальные практики адаптации при одновременном совмещении семейной и профессиональной сфер (ведение бизнеса, комбинирование стилей управления, рационализация и минимизация социальных ролей, сокращение социальных связей, делегирование части задач другим лицам – коллегам, родственникам, гувернерам, пользование услугами бытовых и сервисных служб). Предпринимательство, требующее от женщин концентрации профессиональных, личностных качеств и времени, обостряет взаимоотношения в семье, меняет их брачно-репродуктивное поведение.

8. Построение карьеры в Республике Татарстан отличают: наличие неинституционализированных каналов социальной мобильности, недостаточность кадровых агентств и их низкая активность, ограниченность вакантных рабочих мест, связанная с малочисленностью полифункциональных городов с развитой инфраструктурой, недостаточная активность феминистских организаций, сохранение более выраженных, по сравнению с общероссийской ситуацией, патриархатных традиций, неразвитость системы помощи карьерным женщинам (института гувернерства), отсутствие контроля качества и стоимости предоставляемых в этой системе услуг.

**Научно-практическая значимость** работы. Положения, обобщения и выводы исследования в определенной степени углубляют знания о тенденциях развития российской гендерной системы, могут быть использованы в последующих исследованиях профессиональной деятельности женщин; в деятельности властных структур республиканского, муниципального и местного уровней при разработке программ поддержки женщин на рынке труда и социальной политики на рынке труда с учетом гендерных особенностей; в учебных курсах по социологии, менеджменту, теории предпринимательства.

**Апробация работы.** Основные выводы и положения диссертации отражены в девяти публикациях автора, в сообщениях диссертанта на семи конференциях разных уровней.

**Структура работы.** Диссертация состоит из введения, двух глав и четырех параграфов, заключения, библиографии, приложений.

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во **введении** обоснована актуальность темы исследования, проанализирована степень научной разработанности проблемы, определены объект и предмет, цель и задачи исследования, охарактеризованы теоретико-методологическая и эмпирическая основы исследования, научная новизна и положения, выносимые на защиту.

**В первой главе** *«Теоретико-методологические основы исследования профессиональной карьеры женщин»* анализируются социологические концепции карьеры, представлены основные направления исследований профессиональной занятости женщин.

**В первом параграфе** первой главы *«Профессиональная карьера как объект социологического анализа»* карьера рассматривается как составляющая жизненного пути, формирующаяся и конструируемая индивидом в процессе взаимодействия различных сторон жизнедеятельности личности.

На основе концепции социальной стратификации анализируются основные интерпретации карьеры: изменение социального и профессионального статусов (М. Вебер); интенсивность социальной мобильности внутри профессиональной группы (П. Сорокин); профессиональное продвижение, зависящее от социального положения (С. Липсет, Р. Бендикс); социальные и профессиональные перемещения, опосредованные личным желанием и активностью индивидов, стимулируемые обществом (К. Дэвис, У. Мур), социально-экономической позицией семьи, типом населенного пункта, уровнем образования (П. Блау, О. Данкен), престижем профессии (Р. Блэкберн, К.Прэнди, А. Стюарт, Дж. Голдторп).

Выявлена неоднозначность интерпретации в научной литературе понятия «профессиональная карьера» (смещение понятий «профессиональная карьера» и «перемещение», «продвижение», «мобильность», «трудовая карьера»); раскрыта зависимость успешности карьеры от социальной мобильности, продвижения.

В литературе реализуется дихотомичный подход к исследованию профессиональной карьеры: 1) акцентируется внимание на детерминирующих, лимитирующих и легитимирующих индивидуальную карьеру функциях организации (Дж.Л. Гибсон, Дж. Иванцевич, Дж.Х. Доннелли-мл., Ю.Г. Одегов, А.Я. Кибанов, С.В. Шекшня); представлена дифференциация карьер в организации: по направленности движения (горизонтальная, вертикальная, центростремительная), согласно происходящим изменениям (прогрессивный, регрессивный типы), по времени прохождения карьерных ступеней (нормальная, скоростная, десантная), по основаниям продвижения (по результатам деятельности, по усердию, на основе предпочтительности); 2) профессиональная карьера рассматривается как итог конституирующего влияния жизненных стратегий, целей индивида (Н. Николсон, М. Уэст), его мотивов (Б.К. Рагинс, Д.Г. Уинтер), системы ценностей, выбора профессии, осуществляемого в зависимости от степени соответствия личных качеств человека и профессии (Дж. Холланд, Д. Сьюпер, Э. Шейн). Проводится дифференциация понятий «жизненная стратегия» и «стратегия карьеры».

Подход к исследованию профессиональной карьеры с позиции социальных изменений (П. Хэрриот, Р. Кантер, З. Бауман) позволил определить, что в

условиях рыночного транзита разнообразны варианты жизненных и карьерных стратегий; повышение уровня жизни, социальная мобильность опосредованы реализацией индивидом профессиональной карьеры.

На основании анализа имеющихся интерпретаций профессиональной карьеры выявлено: 1) карьера является результатом взаимодействия объективного и субъективного факторов; 2) различия в карьере зависят от адаптационной способности индивида, его целеустремленности и достижительных стратегий, опосредованы способами и методами управления карьерой персонала в организациях, объективными социально-экономическими условиями; адаптация индивидов к институциональным изменениям в диссертации рассмотрена как наиболее значимый фактор успешной карьеры.

Выделены следующие детерминанты карьерной стратегии: ценностные ориентации индивида, степень активности в личностном, профессиональном, должностном и социально-статусном продвижении, стиль жизни, самоидентификация личности как представителя гендерной и этнической общности; социальные условия жизнедеятельности (уровень жизни, образования, культуры, здоровья), внешняя среда (социально-экономическая ситуация в стране, регионе, организационный фактор, социопрофессиональный статус мужчин и женщин в обществе). Детерминанты карьерной стратегии – это иерархизируемые индивидами по степени значимости для них факторы карьеры.

Определена зависимость карьерного поведения и стратегии его реализации в большей степени от индивидуальных характеристик личности, чем от социальных условий.

Уточнено понятие «профессиональная карьера», которое в диссертации обозначено как становление индивида как профессионала, его продвижение по служебной лестнице с целью достижения более высокого социального статуса, престижа, материального благополучия при оптимальном сочетании карьерной установки и жизненной стратегии, адаптационных способностей личности, а также адаптации образовательных учреждений и организаций к социально-экономическим требованиям общества.

Во **втором параграфе** первой главы *«Гендер-фактор в профессиональной карьере»* рассмотрены основные причины гендерной асимметрии в профессиональной сфере. Проанализированы содержание понятий «гендер», «гендерная система», «гендерная профессиональная сегрегация», «маскулинность», «феминность»: «гендер» – культурная и социальная конструкция, иерархизирующая социальные отношения, социальные и профессиональные позиции и роли между мужчинами и женщинами; «гендерная система» – многоуровневый феномен, включающий символы-репрезентации мужественности и женственности; социальные институты и организации, регулирующие поведение; субъективную идентичность. Посредством этих социальных механизмов мужчины и

женщины разделяются на две социальные категории, обозначающие ассиметричные отношения и гендерные роли (инструментальную и экспрессивную).

Публичная сфера традиционно является прерогативой мужчин, и изменения в женских жизненных и карьерных стратегиях имеют более значимые социальные последствия для гендерных отношений во всех сферах, чем изменения в стратегиях мужчин. Посредством изучения гендер-фактора построения профессиональной карьеры можно определить пути преодоления женской дискриминации, выявить взаимозависимость объективных и субъективных аспектов гендерной асимметрии в профессиональной деятельности.

Раскрыта специфика женской профессиональной карьеры, проявляющейся в неравенстве возможностей мужчин и женщин в сфере занятости, в ее относительной стабильности и возможности изменения влияния гендера соответственно социальным обстоятельствам. Основанием этого послужил структуралистско-конструктивистский подход, согласно которому мужчины и женщины в процессе взаимодействия создают устойчивые образцы социального и гендерного порядка, поведения, ценности и нормы, оказывающие обратное воздействие на самих индивидов, тем самым производится и воспроизводится определенная гендерная система (П. Бурдье, Э. Гидденс, Р. Коннелл). Однако под воздействием социальных факторов жизненные и профессиональные ценности мужчин и женщин способны к изменениям (что предполагает неодинаковый уровень актуальности данных ценностей для представителей одной и той же гендерной группы). Некоторые действия и стратегии женщин направлены против конституирующего влияния структурных условий, что предполагает возможность преобразования гендерной системы, влияния гендера на жизнь и профессиональную деятельность женщины. На основании данного подхода женская карьера рассмотрена как полифункциональный феномен, имеющий динамичный и преемственный характер, ведущий к изменениям в гендерной системе.

Сформулированы следующие выводы: гендер обуславливает возможности в сфере образования, карьеры, семьи, воздействует на социальный статус личности в обществе, определяет соответствующую гендерную идентичность, влияющую на стратегии индивида во внешней и приватной сферах, прямо и косвенно влияет на профессиональное самоопределение, профессиональные планы, на саму возможность карьеры и ее реализацию, предопределяемые соответствующими условиями и принципами социализации женщин; женщина в обществе дискриминируема и своими практиками способствует укреплению этого положения; при смене социальной и экономической ситуации социализации возможно изменение профессиональных приоритетов женщин, ослабление гендерных различий и их значимости в профессиональной деятельности. Равная карьера мужчин и женщин возможна при смягчении патриархатных традиций,

преобразовании традиционных институциональных структур профессиональной деятельности.

Экономическое поведение женщин, в отличие от мужчин, обусловлено характером институциональных и социокультурных барьеров (Б. Паркер, Э.А. Фагестон-Илэнд, Дж. Гиллиган, Г.В. Турецкая, А.Е. Чирикова, О.Н. Кричевская, Л.В. Бабаева, О.А. Раковская, И.Н. Тартаковская). Это дает возможность исследовать женскую карьеру на трех уровнях – микроуровне (семья и домохозяйство), среднем уровне (организации, рыночные отношения) и макроуровне (государство). Сохраняется стереотип о полифункциональности женщины, признаются значимыми такие ее социальные роли, как хранительница домашнего очага, мать и работница.

Для профессиональной карьеры женщин факторы индивидуальной социальной адаптации, повышения социального статуса имеют большее значение, чем для мужчин, поскольку связаны с преодолением не только общих, но и специфических гендерных препятствий (фактические права и свободы, статус, социальные стереотипы, семейные обязанности, неразвитость социальной инфраструктуры).

Анализ построения профессиональной карьеры женщинами на основе структуралистско-конструктивистского подхода позволил сделать следующие выводы:

- профессиональная карьера женщин представляет собой объективно-субъективную структуру, состоящую из определенных профессиональных ценностей, норм, стратегий и практик поведения в сфере экономической деятельности; она конструируется под воздействием социально-экономических условий, ранее созданной гендерной культуры;

- различие в жизненных и профессиональных ориентациях мужчин и женщин опосредовано личным выбором исторически утвердившихся гендерных норм и практик поведения;

- карьерное поведение женщин отражает личные позиции и реакции женщин на институциональные изменения, изменения их собственных статусов, прав и возможностей, отклоняется от сложившихся институциональных и патриархатных традиций, приводит к преобразованию традиционных институтов, эволюции традиционной гендерной системы;

- погруженность женщин в карьеру обуславливает их способность сопротивляться гендеру, воспроизводству традиционных образцов гендерных отношений и идентичностей.

**Во второй главе** *«Стратегии профессиональной адаптации женщин в трансформирующемся российском обществе»* проанализированы условия и возможности успешной гендерной профессиональной адаптации, карьерные стратегии женщин, роль гендера в социальных ориентациях женщин, перспек-

тивы изменения российской гендерной системы, особенности совмещения бизнес-женщинами своих социальных ролей.

**В первом параграфе** второй главы *«Карьерные стратегии российских женщин»* раскрыты специфика социального положения женщин на рынке труда, механизмы функционирования и институционализации карьерных практик женщин.

Гендерная профессиональная адаптация определяет успешность женской карьеры. В диссертации определены результаты гендерной профессиональной адаптации: 1) реализация равных возможностей карьеры мужчин и женщин при наличии соответствующей мотивации, 2) принятие мужчинами и женщинами новых гендерных ролей, изменение, обогащение гендерных контрактов, смена их доминант, 3) повышение социoproфессионального статуса женщин, 4) рационализация социальных практик.

Юридическая незащищенность, преобладание патриархатных традиций, дискриминация на рынке труда по полу, пассивность профсоюзов и феминистски-ориентированных организаций, «теневая» экономика отрицательно влияют на статус российских женщин, деформируют рынок труда и трудовое поведение работодателей, препятствуют реализации успешной карьеры женщинами, способствуют институционализации антикарьерных практик женщин, усилению конфликта между профессиональной и семейной сферами. Женщины вытесняются из сферы квалифицированного труда, сохраняется сегрегация в сфере занятости, публичная власть распределяется в пользу мужчин. Заработная плата женщин составляет 52% заработной платы мужчин<sup>1</sup>. Сокращение численности детских дошкольных учреждений, повышение стоимости их услуг способствуют возвращению женщин в домашнее хозяйство.

По данным проведенного диссертантом эмпирического исследования, карьерная мотивация у женщин выражена в меньшей степени (13%) по сравнению с традиционными ценностями (семья – 75%). Значителен удельный вес женщин, желающих иметь главой семьи мужчину (31%), и женщин, неуверенных в себе (29%). Женщины выполняют семейные обязанности преимущественно сами (услугами домработниц пользуются лишь 7% женщин). Принятие большинством мужчин и женщинами, состоящими в браке, новых гендерных ролей затруднено. Структура ценностей, соответствующая обществу высокой конкуренции, направленная на внесемейную сферу, сравнительно нова; у женщин отсутствует воспроизводство ориентаций на независимость в нескольких поколениях; базовые ценности семьи и профессиональной деятельности женщинами совмещаются. Чем больше женщин будут ориентированы на карьеру, тем быстрее произойдет снижение доминантности гендерного контракта «работающая мать».

---

<sup>1</sup> См: Баскакова М.Е. Социально-экономические проблемы занятости российских женщин в переходной экономике //Теория и методология гендерных исследований. – М., 2001. – С. 272.

Социокультурные традиции и транзитивные условия определяют рост, своеобразие и ценностную приемлемость женской профессиональной занятости. Согласно данным проведенного исследования, большинство женщин участвует в экономической деятельности для решения непрофессиональных проблем (повышение уровня благосостояния семьи, «несостоявшаяся маскулинность» (43%), что препятствует изменению традиционных гендерных стереотипов. Рост активности женщин в профессиональной сфере приводит к качественным сдвигам в их сознании, создает основу их экономической независимости. Реализация карьеры способствует повышению у женщин уверенности в своих силах. Происходит рост численности женщин, для которых важны самостоятельность, самоутверждение, саморазвитие, самоуважение и интересная работа. Значительная часть женщин (40%) безотносительно к их национальности ориентирует своих дочерей на карьеру и экономическую независимость от мужа, что свидетельствует о повышении статуса женщин в социуме, росте их карьерных устремлений.

Выявлена этническая особенность жизненных и карьерных ориентаций: профессиональные ценности в большей степени свойственны русским женщинам (карьеру как ценность отметили 24% русских и 15% татарок, семью – соответственно 56% и 73%); 69% русских и 52,5% татарок придерживаются феминистских взглядов; русские женщины пользуются услугами домработниц в три раза чаще, чем женщины-татарки, что связано с актуализированным этническим самосознанием, боязнью осуждения со стороны мужа за «несостоятельность как женщины». Однако если женщина ориентирована на профессиональную занятость, то стратегии ее карьеры практически не зависят от этнической принадлежности, что опосредовано индивидуальными особенностями социализации и конкретной ситуацией. Иерархическая структура жизненных приоритетов женщин разных национальностей детерминирована и возрастным фактором – трудовое поведение молодых женщин не имеет существенной этноспецифики и направлено на реализацию карьерных планов.

Раскрыты содержание и региональная специфика основных препятствий при осуществлении карьеры. В Казани с миллионным населением, 40% которого приходится на возрастную группу до 30 лет, имеется 21 кадровое агентство, тогда как в Москве с населением более 10 млн. человек функционируют 500 агентств по подбору персонала; в Санкт-Петербурге, численность населения которого в четыре раза больше, чем в Казани, кадровых агентств в шесть раз больше. В Республике Татарстан не сформирован эффективный женский кадровый менеджмент; пути вхождения и продвижения в профессиональной сфере во многом обусловлены неинституционализированными каналами мобильности, выполняющими компенсаторную, адаптационную и защитную функции; дистанцированность власти в деловой культуре татарстанских предприятий



способствует сохранению такого отношения к работе, как боязнь личной ответственности.

В Республике Татарстан сохраняется общероссийская тенденция феминизации отраслей, женщины заняты в менее оплачиваемых отраслях. Среди официально зарегистрированных безработных женщины составляют 81% (в РФ – 70%), хотя общий уровень зарегистрированной безработицы в РТ ниже среднего российского в 1,5 раза<sup>1</sup>. В РТ женщин-работодателей – 28,6%, мужчин – 71,4%<sup>2</sup>.

Проанализирована работа федеральных и региональных органов власти по улучшению положения женщин на рынке труда. Женщины не ощущают видимых результатов от проводимых мероприятий; нет взаимодействия органов государственной власти всех уровней, общественных, государственных и частных организаций при их реализации, не предусмотрен контроль за частными практиками дискриминации женщин на рабочих местах, не принимается соответствующих мер по созданию благоприятных условий карьеры женщин.

Женщине легче реализовать карьеру, если в организации: 1) приоритетны обучение и развитие персонала, 2) руководство ценит профессионализм работников и отсутствует дифференциация в оплате труда мужчин и женщин, 3) этнический фактор не влияет на профессиональный рост, 4) нет устоявшихся традиций найма и продвижения кадров. С этим связана тенденция ориентации женщин на занятость в частных и совместных (с иностранным партнером) компаниях (75%), где больше возможностей для самореализации, меньше бюрократических препятствий, более объективен подход к оценке профессиональных качеств.

Утверждение идеологии феминизма в целом в татарстанских условиях вряд ли возможно, однако на данном этапе частичное использование феминистского проекта целесообразно. Региональные феминистские организации не столь активны, как, например, в Москве, большинство женщин не знает об их существовании.

Выявлена и описана дифференциация карьерных и профессиональных стратегий женщин: 1) стратегии повышения уровня профессионализма женщины как гаранта получения стабильной высокооплачиваемой работы и социального престижа; 2) стратегии профессиональной деятельности за счет использования протекций, своего социального капитала для достижения максимального материального комфорта в жизни; 3) установки женщин-предпринимателей на престиж и материальное благополучие на основе ведения собственного бизнеса, профессионализма и всех типов капитала; 4) стратегии «выживания» или вынужденные стратегии адаптации, ориентирующиеся на горизонтальную

---

<sup>1</sup>Габдрахманов Ф.И. Направления деятельности Министерства труда и занятости Республики Татарстан в сфере защиты трудовых прав женщин //Гендерная экспертиза и законодательная политика: в 2 т. Т.2. – М., 2004. – С.120.

<sup>2</sup>Женщины и мужчины Татарстана. Краткий стат. сборник. – Казань, 2004. – С.43.

карьеру. В соответствии с выделенными критериями карьерных стратегий (степень адаптированности, активность в планировании и построении карьеры, уровень образования, достигнутый статус) наиболее успешны женщины, реализующие первый и третий типы стратегий. Они обладают качественно иными целями, ведут качественно иной образ жизни, соответствующий странам с развитой рыночной экономикой, используют все ресурсы адаптации (возраст, образование, семья, тип организации, место жительства, личностные качества). Отмечен сдвиг в ориентациях женщин от стратегий выживания к достижительным стратегиям. Для успешного продвижения по служебной лестнице женщины добиваются хорошего отношения непосредственного руководителя (40% опрошенных женщин), склонны повышать уровень своего образования, считая его основой для дальнейшего продвижения (52%), поскольку в условиях рыночной экономики нужны образованные и компетентные специалисты (21%). Часть женщин стремится иметь в кругу близких друзей мужчин, занимающих престижную позицию в профессиональной структуре, имеющих соответствующие связи, которые будут способствовать их продвижению по карьерной лестнице, либо выйти замуж за мужчину, отвечающего этим требованиям.

Реализация карьерных практик женщинами приводит к изменению традиционных гендерных идентичностей. Выявлено, что в карьере более успешны женщины с маскулинными чертами, карьера которых развивается по близким траекториям с карьерой мужчин, но характер женского участия отличается большим планированием (совмещение семейной и профессиональной сфер). Свои неудачи в профессиональном продвижении такие женщины относят к неправильно поставленным целям (несоответствующим их возможностям), неудачно выбранной профессии. Определяющая тенденция развития карьеры женщин состоит в целенаправленном моделировании и самосовершенствовании собственных социокультурного, экономического потенциалов. Роль гендера в социальных ориентациях и карьерных стратегиях таких женщин нивелируется, гендерные препятствия маскулинными женщинами, реализующими первый, второй и третий типы стратегий, успешно преодолеваются.

Маскулинные карьерно-ориентированные женщины осуществляют рациональный подход к выбору супруга, рождение ребенка у них часто запланировано. Применяются два вида стратегий. Первая состоит в том, что женщины, прежде чем поступить на работу, накапливают высокий уровень профессионального капитала (получение высшего образования, защита диссертации, посещение курсов (включая интерактивные)) и одновременно рожают. Такая стратегия рациональна, поскольку: перерывы в трудовой деятельности индивида на разных этапах его профессиональной карьеры не равнозначны с экономических позиций (чем ближе эти перерывы расположены к концу трудоспособного периода, тем они «дороже»); при равной продолжительности перерывов и одинаковом их расположении на трудовом стаже, размер недополученных до-

ходов больше у работника с более высоким уровнем образования. Вторая стратегия заключается в том, что женщины сначала строят карьеру, достигают определенного, в большинстве случаев запланированного, должностного статуса, а потом рожают, делая перерыв в профессиональной занятости. Это целесообразно, если женщина имеет постоянное место работы в стабильно функционирующей организации, зарекомендовала себя в этой организации как высококвалифицированный специалист и была отпущена руководством компании в декретный отпуск без увольнения, в период отпуска по уходу за ребенком не теряет прежних контактов и связи с профессией.

Раскрыты и описаны факторы маскулинизации российских женщин (социально-экономический кризис, отсутствие государственной поддержки, кризис мужской маскулинности, необходимость обеспечения финансового благополучия семьи, установление ценностей индивидуализма в обществе, занятость женщин в высокодоходных «мужских» отраслях, рост конкуренции на рынке труда). Выделены черты женской маскулинности: женщины с такими чертами не кокетливы, не отличаются покорностью в семье, эмоционально стойки, рациональны, прагматичны, активны, честолобивы, уверены в себе, достигают намеченной цели; не привязаны к супругу; роль матери для них более приоритетна, чем роль хранительницы очага; у них отсутствуют идеализированные образы коллективной женственности, гомосоциальность (ориентация на общение преимущественно или исключительно с представителями собственного пола). Женская маскулинность – результат новых адаптационных практик женщин.

Определены социальные функции маскулинизации женщин: адаптация, снижение социальной напряженности, «реинтеграция» гендерных общностей, сопротивление влиянию гендера на жизнь женщины, изменение гендерных контрактов, стереотипов социализации мальчиков и девочек, развитие предпринимательства. К дисфункциям женской маскулинности в диссертации отнесены: усиление двойной занятости женщин, кризис института семьи, рост психологической напряженности в семье, депопуляция населения, «размаскулинивание» мужчин.

Трансгрессия от традиционной гендерной системы к системе с господством эгалитаристских принципов происходит в большей степени «снизу» и опосредована адаптационными практиками женщин (мужчины более подвержены культурной инерции). Этот переход медленен и неустойчив. Необходим пересмотр роли государства в поддержке и стимулировании женской профессиональной занятости.

**Во втором параграфе** второй главы *«Бизнес-женщина в профессиональной и семейной сферах»* раскрываются личностные особенности женщин-предпринимателей, технологии совмещения ими профессиональной и семейной сфер.

Проанализированы масштабы и специфика российского малого предпринимательства по сравнению с развитыми странами; определен двойной барьер для развития малого бизнеса: объективные условия (действующая система налогообложения, нехватка оборотных средств, кредитов, несовершенство арендных отношений, отсутствие помещений для бизнеса, излишний контроль инспектирующих организаций, бюрократизированность отчетности), высокая степень отчуждения предпринимателей от органов власти.

Российские женщины вынуждены проявлять большую самостоятельность в бизнесе, чем женщины в западных странах, из-за социально-экономической неопределенности, неразвитости инфраструктуры и сферы социальных услуг, культурной инерции. Российские условия функционирования бизнеса формируют тип женщины-предпринимателя – сильной, эмоционально устойчивой, энергичной, лидера по натуре, образованной, маскулинной, отчужденной от органов власти, полагающейся только на собственные силы, при необходимости использующей нелегитимные методы ведения бизнеса. Отмечен низкий уровень экономического образования деловых женщин, создающий трудности в ведении бизнеса.

Определена мотивационная шкала женского бизнеса по степени уменьшения значимости мотивационных ценностей: материальное благополучие, стремление к реализации карьеры и власти, стабильность, уверенность в завтрашнем дне, самоутверждение, саморазвитие, интересная и содержательная работа. Карьера для бизнес-женщин, в отличие от женщин других профессиональных групп, входит в число приоритетных ценностей. Далее следуют юристы, военнослужащие и женщины – представители непроизводственной интеллигенции.

Раскрыты и описаны причины незначительной представленности женщин в среднем и крупном бизнесе: структурные условия, культурная инерция, особенности женской маскулинности (меньшие в сравнении с мужчинами стремление к власти, амбициозность, склонность к риску), их преимущественно материальная мотивация. Предыдущий опыт (ведение домашнего хозяйства, знание основных потребностей женщин и семьи, женской психологии) формирует навыки работы в «женских» отраслях.

Выявлены особенности профессиональной карьеры женщин-предпринимателей: 1) их карьерная деятельность менее зависит от гендер-фактора; 2) чем крупнее предприятие, тем жестче женщина в управлении организацией, с сотрудниками; 3) по мере расширения бизнеса усиливается иерархичность отношений между женщиной - руководителем и подчиненными; 4) временной и поведенческий конфликты, конфликт напряженности, личные «мужские» качества затрудняют совмещение женщинами бизнеса и семейных обязанностей.

Происходит сближение стилей управления у мужчин и женщин, что свидетельствует об усилении маскулинизации экономического поведения женщин, детерминирующей функции профессиональной позиции на карьерные стратегии.

Семья у бизнес-женщин не входит в число важнейших ценностей. Они более успешны в карьере, так как минимизируется институциональный барьер – семья. Однако обнаружена прямая зависимость между возрастом старшего ребенка и размером бизнеса: чем младше ребенок, тем ниже бизнес-активность. Следовательно, для бизнес-женщин важна самореализация в роли матери, но она ограничена. По мере взросления детей у женщин рационализируется роль матери. В воспитании детей бизнес-женщины прагматичны, эмоциональная поддержка детей замещается финансовым обеспечением и деловым советом; они плохо осведомлены о проблемах своих детей, поскольку ребенок уже в раннем возрасте дистанцирован от матери.

Проанализировано состояние института гувернерства в Республике Татарстан: гувернерство не получило должного внимания со стороны государства, нет концепции гувернерского образования, отсутствуют нормативно-правовая база и механизм социальной защиты, не определен статус гувернера, отсутствуют рекомендации, методические разработки, необходимые для гувернерской работы, разработанные стандарты качества гувернерской работы недостаточно высоки.

В диссертации сформулирован ряд рекомендаций по совершенствованию гувернерской практики (описаны личные и профессиональные качества гувернантки – кроме общеобразовательной подготовки, знание психологии, самодисциплина, владение методами поощрения и наказания, знание культурной традиции семьи, ее идеалов воспитания и др.).

Обозначены причины распада браков бизнес-женщин (культурная инерция, патриархатные традиции, особенности социализации мальчиков и девочек, снижение личной ответственности у женщин в семье, женская маскулинность, рационализация семейных ролей); у членов их семей недостаточно времени для выработки адекватных стратегий адаптации к новым условиям; острота семейных конфликтов прямо пропорциональна размеру бизнеса, который ведет женщина; бизнес-женщины расчетливы в выборе второго супруга (в муже ценятся качества, которые помогают в ведении бизнеса). Примерно третья часть женщин-предпринимателей (30%) пользуются услугами домработниц, 10% помогает мама, что свидетельствует о многообразии применяемых бизнес-леди стратегий в организации своих ролей. Роли матери и хранительницы домашнего очага у них рационализируются. Относительно успешная самореализация женщин-предпринимателей в роли супруги возможна при ведении совместного бизнеса, а также в случае занятия мужем руководящей должности или владении им собственным предприятием. В семейном бизнесе экспрессивная и инструменталь-

ная роли супругов объединены, что содействует расширению гендерных контрактов при сохранении стабильности общественной системы.

**В заключении** диссертации сформулированы основные выводы и практические рекомендации по осуществлению эффективных мер поддержки и стимулирования женской профессиональной активности, женского предпринимательства.

Поставленные цель и задачи исследования выполнены: определено влияние гендер-фактора на формирование профессиональной карьеры и карьерные стратегии женщин; выявлены взаимосвязь активной адаптации и реализации профессиональной карьеры, сферы влияния гендер-фактора на профессиональную деятельность женщин; проанализировано изменение роли гендер-фактора в социальных ориентациях и карьерных стратегиях женщин в трансформирующемся российском обществе; раскрыты особенности формирования профессиональной карьеры российских женщин, специфика совмещения бизнес-женщинами профессиональной и семейной сфер.

Реализация равных возможностей в планировании и построении карьеры мужчинами и женщинами в России и Татарстане возможна. Однако препятствуют артефакты патриархатной культуры; при барьерах карьеры усиливается значение личных и профессиональных качеств женщин, их настойчивости в должностном продвижении.

Российские женщины находятся на этапе перехода к новой системе гендерных отношений. Формируется новый тип структуры ценностей женщин, разделение их на две полярные группы, одна из которых направлена на карьеру, другая – на семью. Женщины, ориентирующиеся на карьеру, активно используют достижительские стратегии в сфере занятости (повышение индивидуального и семейного статуса, стремление к улучшению материального благосостояния, профессиональному росту и развитию, образа жизни, к росту престижа).

При реализации карьеры взаимодействуют несколько социальных полей (гендер и позиция в профессионально-должностной подструктуре), влияющие на индивидов в виде ожидания соответствия определенным нормам, ценностям и практикам. Гендер, важный элемент личности и семьи, глубоко укоренился в традициях и нормах нашего общества. Однако для карьерных женщин детерминирующая роль гендера постепенно утрачивает свое значение: женщины осваивают новые для себя виды деятельности и занятия, что сопровождается их социально-психологическим самоизменением и изменением представлений о взаимоотношениях полов. Ослабление значимости гендер-фактора в жизни карьерных женщин способствует ослаблению поляризации мужских и женских ролей, сфер занятости, разрушению традиционной системы разделения труда по полу.

Снижение влияния гендер-фактора на социальные ориентации, жизненные и профессиональные стратегии женщин связано с социально-экономической трансформацией общества и утверждением новых технологий экономической деятельности через ряд опосредований (особенности патриархальной культуры, этнический фактор).

На основании выводов сформулирован ряд рекомендаций, которые могут быть полезны в разработке республиканскими и муниципальными структурами власти программ поддержки и стимулирования женской профессиональной занятости.

**Основное содержание работы отражено в следующих публикациях:**

1. Бухтиярова, Л.Г. Факторы формирования карьеры женщин в современном российском обществе /Л.Г. Бухтиярова //Мат-лы науч.-метод. конф. «Совершенствование преподавания в высшей школе». – Казань: Изд-во Казанского университета, 2004. – С. 121-126.

2. Бухтиярова, Л.Г. Социальные роли бизнес-женщин /Л.Г. Бухтиярова //Мат-лы Всерос. науч. конф. «Перспективы развития современного общества», Том 11, Ч. 3. – Казань: Изд-во Казан. гос. технич. ун-та, 2005. – С. 62-67.

3. Гарипова, Л.Г. Предпосылки изменения гендерных отношений в профессиональной сфере /Л.Г. Гарипова //Мат-лы науч.-практ. конф. «Социально-экономические и историко-правовые проблемы современного российского общества». – Казань: НПК «Рост», 2005. – С. 44-49.

4. Гарипова, Л.Г. Профессиональная карьера как объект социологического анализа /Л.Г. Гарипова //Мат-лы науч.-практ. конф. «Социально-экономические и историко-правовые проблемы современного российского общества». – Казань: НПК «Рост», 2005. – С. 52-56.

5. Гарипова, Л.Г. Стратегии профессиональной карьеры женщин в России /Л.Г. Гарипова //Регионы России: проблемы безопасности: Сб. науч. ст. и сообщений /Сост. и отв. ред. Л.А. Бурганова, Р.С. Цейтлин. – В 2-х ч. Ч. 2.; Казан. гос. технол. ун-т. – Казань, 2006. – С. 85-89.

6. Гарипова, Л.Г. Развитие института гувернерства в Республике Татарстан как необходимый элемент воспитания детей обеспеченных родителей /Л.Г. Гарипова //Мат-лы межвуз. науч.-практ. конф. «Социальные проблемы трансформирующегося российского общества». – Казань: Изд-во Казан. гос. технич. ун-та, 2006. – С. 55-60.

7. Гарипова, Л.Г. Построение профессиональной карьеры женщин в РТ /Л.Г. Гарипова //Мат-лы Всерос. науч. конф. «Современное российское общество: состояние и перспективы». (Первые казан. социол. чтения). В 4-х т. Т. 3. – Казань: Центр инновационных технологий, 2006. – С. 288-292.

8. Гарипова, Л.Г. «Женская маскулинность» в новой гендерной системе российского общества /Л.Г. Гарипова //Вестник казанского государственного технического университета им. А.Н. Туполева. – 2006. – №4 (44). – С. 71-73.

9. Гарипова, Л.Г. Роль профессиональной карьеры женщин в трансформации российского общества /Л.Г. Гарипова //Культура & общество [Электронный ресурс]: Интернет-журнал МГУКИ /Моск. гос. ун-т культуры и искусств. – Электрон. журн. – М.: МГУКИ, 2006. – № гос. регистрации 0420600016. – Режим доступа: <http://www.e-culture.ru/Articles/2006/Garipova.pdf>, свободный – Загл. с экрана.